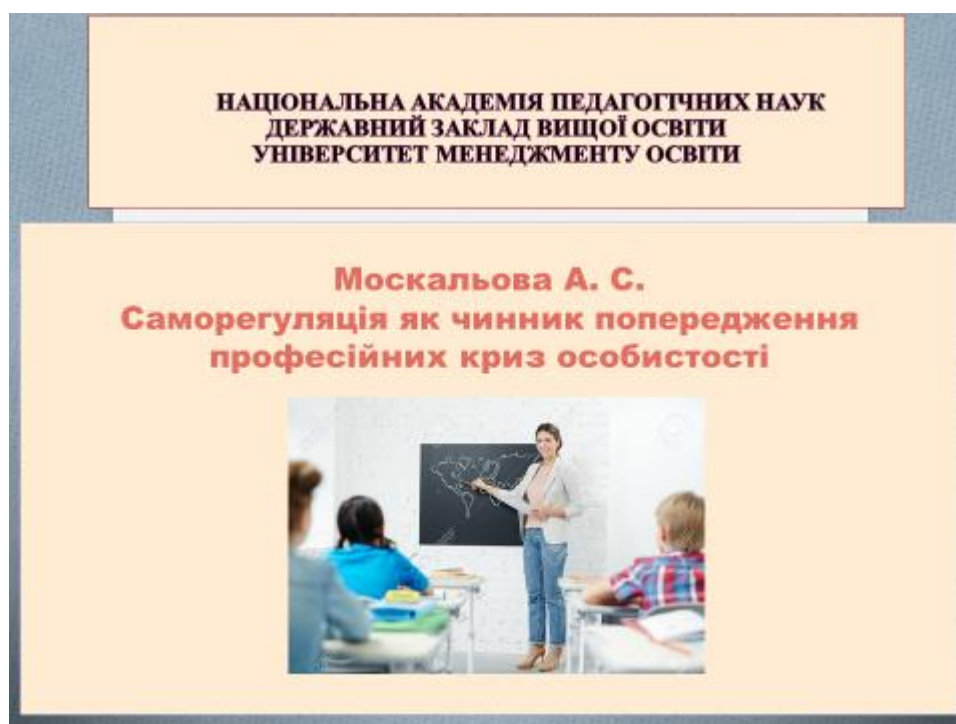




**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК
УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
Український відкритий університет післядипломної освіти
Центральний інститут післядипломної освіти
Кафедра психології управління**



Спецкурс
для слухачів очно-дистанційної форми навчання
в системі післядипломної освіти

Київ 2019

Москальова А. С.

Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості: навч. програма спецкурсу для слухачів курсів підвищення кваліфікації (керів. загальноосвітніх навч. закл. різних типів навч.) і студ. освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» з напрямків підготовки «Управління навчальним закладом» та «Педагогіка вищої школи» / А. С. Москальова : НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти». – К., 2019. – 60 с.

*Схвалено на засіданні вченої ради
Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
(протокол № 6 від 10 грудня 2019 р.)*

Рецензенти:

Бондарчук О. І. – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології управління Університету менеджменту освіти

Сергеєнкова О. П. – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної, педагогічної та вікової психології Київського університету імені Бориса Грінченко

У програмі наведено тематичний план навчальної дисципліни та її зміст за модулями й темами, вміщено план лекцій і семінарських (практичних) занять, матеріал для закріплення знань, методичні рекомендації тощо.

Рекомендовано для студентів вищих навчальних закладів, слухачів системи ППО, а також керівним і науково-педагогічним працівникам для самоосвіти, а також усім, хто цікавиться проблемами саморегуляції як чинника попередження професійних криз особистості.

© Москальова А.С., 2019

© ДЗВО «Університет менеджменту освіти, 2019

ЗМІСТ

1. Вступ	4
2. Навчально-тематичний план	7
3. Зміст спецкурсу.....	7
4. Завдання для самостійної роботи	15
5. Запитання для самоконтролю	15
6. Інформаційно-методичні матеріали для спецкурсу	16
6.1. Блок 1. Інформаційно-смісловий компонент.....	16
6.1. Блок 2. Діагностичний компонент.....	27
6.1.1. Методика 1. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки».	27
6.1.2. Методика 2. Методика дослідження вольової саморегуляції	
А. Зверькова та Є. Ейдмана	34
6.1.3. Методика 3. Особистий профіль кризи	39
6.1.4. Методика 4. Оцінка мотиваційної саморегуляції	
(А.А. Файзулаев).....	44
6.1. Блок 3. Розвивальний компонент	49
Література	51
Глосарій	59



ВСТУП



Проблема *саморегуляції* особистості пов'язана з психологічною здатністю особистості бути продуктивною, діяльнісною і активною в умовах соціально-економічних трансформацій у суспільстві. Вважається, що основними характеристиками суб'єктної активності є творчий характер, здатність змінювати навколишній світ, що особливо важливо в контексті вивчення особистісної саморегуляції, як чинника попередження професійних криз. Особливо це важливо в питанні забезпечення підвищення компетентності управлінської діяльності особистості керівника, зокрема керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Варто відмітити, що зацікавленість вивчення проблеми психічної саморегуляції за останні роки значно зросла, про що свідчить той факт, що до феномена саморегуляції звертаються у своїх дослідженнях представники самих різних психологічних дисциплін. Відомо декілька підходів до поняття «саморегуляція»: *системний підхід* (у рамках якого підкреслюється необхідність її вивчення як процесу, що має багаторівневу детермінацію); *суб'єктний підхід* є методологічною підставою до дослідження психіки людини (К. А. Абульханова-Славська, О. І. Бондарчук, А. В. Брушлинський, С. Л. Рубінштейн, А. В. Петровський і ін.) і представлення про функціональну структуру системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини (О. А. Конопкін), а також авторська концепція індивідуального стилю саморегуляції (В. І. Моросанова).

Вважається, що заключною ланкою цілісного процесу самосвідомості є саморегуляція особистістю складних психічних актів, власної поведінки. Під

саморегуляцією в структурі самосвідомості у вузькому сенсі мається на увазі така форма саморегуляції поведінки, яка передбачає момент включеності в неї результатів самопізнання і емоційно-ціннісного ставлення до себе, причому ця включеність актуалізована на всіх етапах здійснення поведінкового акту, починаючи від мотивуючих компонентів і закінчуючи власною оцінкою досягнутого ефекту поведінки. Також варто враховувати, що розробкою проблеми саморегуляції поведінки особистості займалися вчені, які досліджували: окремі прояви саморегуляції в різних видах діяльності – О. А. Конопкін, Г. С. Нікіфоров, А. К. Осніцький, І. А. Трофімова та ін.; моральний розвиток особистості на різних вікових етапах – Л. І. Божович, І. В. Дубровіна, В. С. Мухіна, І. С. Кон, І. І. Чеснокова та ін.; моральна стійкість особистості – В. Е. Чудновський; моральний розвиток дітей дошкільного та молодшого шкільного віку – В. К. Котирло, Є. В. Суботський, Г. С. Якобсон та ін.; проблема саморегуляції в дослідженнях рефлексії – І. Д. Бех, В. В. Давидов, А. З. Зак, Б. В. Зейгарник, К. Н. Поливанова та ін.; моральний вчинок як основа саморегуляції – І. Д. Бех, М. В. Савчин, С. Л. Рубінштейн, В. О. Татенко, В. А. Ядов, П. М. Якобсон та ін.; вольову регуляцію особистості – Л. С. Виготський, А. Й. Висоцький, В. А. Іванніков, В. К. Калін, В. К. Котирло, К. Левін, С. Л. Рубінштейн, В. І. Селіванов та ін.

Мета спецкурсу – висвітлити зміст, психологічні особливості чинників та механізмів саморегуляції поведінки керівників загальноосвітніх навчальних закладів як чинника попередження професійних криз.

У результаті опанування змісту даного спецкурсу слухачі – керівники загальноосвітніх навчальних закладів повинні *знати*: основні види та механізми саморегуляції особистості; основні засади проявів психологічних особливостей саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів; способи діагностики психологічної саморегуляції особистості; форми і методи розвитку саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах професійних криз.

Вивчення спецкурсу передбачає у слухачів загальноосвітніх навчальних закладів *умінь*: аналізувати підходи щодо вивчення саморегуляції поведінки особистості дорослого віку; виокремити чинники регуляції поведінки особистості; діагностувати психологічні особливості саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів; сприяння формуванню та розвитку саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів як чинника попередження професійних криз.

Зміст спецкурсу «Саморегуляція як чинник попередження професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів» містить три складові (інформаційна, діагностична, технологічна).

Спецкурс розраховано на 12 годин, 8 з яких реалізується у формі дискусій і елементів тренінгу на очному етапі навчання, а 4 год. – через самостійну роботу на дистанційному етапі.

За потреби кількість годин може бути змінена.

Основу інформаційно-методичних матеріалів спецкурсу складають авторські розробки (результати емпіричних досліджень та викладацько-тренерської роботи).



НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва теми	Вид занять	Загальна кількість годин	У тому числі	
				Аудитор.	Самост.
1	<i>ЗМ 1. Психологічні особливості саморегуляції як чинника попередження професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів</i>	тем. дискусія	4	2	
2	<i>ЗМ 2. Розвиток саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів</i>	навч. тренінг	8	6	2
Усього:			12*	8*	4*

* за потреби кількість годин може бути змінена

ЗМІСТ СПЕЦКУРСУ



Тема 1. Психологічні особливості саморегуляції як чинника попередження професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Мета: актуалізація установки на аналіз проблеми саморегуляції як чинника попередження професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Питання для обговорення

1. Роль саморегуляції як чинника попередження професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

2. Зміст та показники саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

3. Роль особистісної саморегуляції як чинника попередження професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Література: [1-6; 8-14; 18-25; 37-42; 46-48].



Тема 2. Розвиток саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів (елементи тренінгу)

Мета: розвиток умінь та навичок саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів як чинника попередження професійних криз

Завдання тренінгу

1. Оволодіння керівниками загальноосвітніх навчальних закладів знаннями про сутність та зміст саморегуляції особистості як чинника попередження професійних криз.

2. Оволодіння методами діагностики психологічних особливостей саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

3. Сприяння розвитку саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів, яка допомагала б конструктивному подоланню професійних криз.

4. Оволодіння керівниками загальноосвітніх навчальних закладів вміннями і навичками у розробці програм розвитку щодо саморегуляції як чинника попередження професійних криз.

Вступ до тренінгу



- **Знайомство.** Вправа «Самопрезентація, або Хто я?»

Інструкція учасникам: «Продовжимо подальше знайомство із групою. Зараз за 10 хвилин ви повинні відповісти на запитання «Хто я?», використовуючи для цього 20 слів або речень. Не шукайте вірних відповідей на це питання. Пишіть перше, що приходить вам на думку. Старайтесь зосередитися на розумінні самого себе, на своїх особливостях, яскравих проявах, індивідуальних характеристиках. Постійно пам'ятайте про загальну тему тренінгу. Потім ми обговоримо ваші відповіді, щоб ще глибше зрозуміти один одного».

- *Мультимедійна презентація.* «Ознайомлення з правилами та організацією роботи». Проводиться обговорення організаційних завдань та правил взаємодії учасників тренінгу.

Етап 1 (інформаційний). *Психологічні особливості саморегуляції як чинника попередження професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів.*



- *Мультимедійна презентація (міні-лекція):* «Зміст та сутність саморегуляції як чинника попередження професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів» (матеріали для актуалізації опорних знань інформаційно-методичних матеріалів).
- *Криголам:* «Які ознаки професійної кризи відчуваю я»
- *Робота в малих групах:* визначення основних психологічних характеристик поняття «саморегуляція».
- Презентація результатів роботи малих груп: обговорення основних характеристик, визначених групами обговорення; спільно з учасниками заняття узагальнення отриманих результатів.
- Групова дискусія: «Позитивні та негативні ознаки психологічних характеристик саморегуляції як чинника попередження професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів»



Етап 2.(діагностичний). Визначення психологічних особливостей саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

- *Психологічний практикум:* визначення стилів особистісної саморегуляції поведінки керівників загальноосвітніх навчальних закладів за

методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанової, Е. М. Коноз (див. Додаток А.1).

- *Психологічний практикум:* визначення рівнів розвитку особистісної саморегуляції поведінки керівників загальноосвітніх навчальних закладів за методикою «Методика дослідження вольової саморегуляції» А. Зверькова та Є. Ейдемана (див. Додаток А. 2).

- *Психологічний практикум:* визначення рівнів розвитку особистісної кризи керівників загальноосвітніх навчальних закладів за методикою «Особистий профіль кризи»* (див. Додаток А. 3).



- *Психологічний практикум:* визначення психологічних особливостей розвитку мотиваційного компоненту особистісної саморегуляції керівників загальноосвітнього навчального закладу «Оцінка мотиваційної саморегуляції»* А. А. Файзулаєва (див. Додаток А. 4).

- *Психологічний практикум:* визначення психологічних особливостей розвитку когнітивного компоненту особистісної саморегуляції керівників освітніх організацій в умовах впровадження змін в освітніх організаціях за допомогою анкети «Дослідження знань керівників загальноосвітніх навчальних закладів щодо саморегуляції в умовах змін в освітніх організаціях» * (див. Додаток А. 5).

Примітка: Анкета та методики, позначені, при дефіциті часу можуть бути запропоновані для самостійного опрацювання на дистанційному етапі навчання (за умови надання консультацій).

Етап 3. Розвивальний компонент

Зразки розвивальних вправ для використання в тренінгу

Для розвитку саморегуляції було використано вправи, зміст яких є модифікацією відомих технік групової роботи, представлених в роботах відомих авторів [2; 26; 38; 41; 56].

Вправа «Сніговий ком»

Мета: ознайомлення керівників організацій з персоналом, або з малознайомими особами.

Інструкція: Вам необхідно назвати своє ім'я та повторити всі імена, які були до того.

Виконуючи дану вправу, може відбуватися розвиток самоефективності через уподібнення, шляхом процесів уваги, запам'ятовування, відтворення поведінки тощо [2].

Вправа «4 фрази»

Мета: розвиток відповідальності (локусу контролю) керівників освітніх організацій.

Інструкція: Я зараз роздам Вам роздатковий матеріал, де написано чотири фрази: «Я повинен...», «Я не можу...», «Мені потрібно ...», «Я боюся, що ...», які потрібно завершити. Після виконання завдання Вам необхідно замінити початок фрази на такий: «Я віддаю перевагу...», «Я не хочу...», «Я хочу ...», «Я хотів і...».

Вправа «Квітка».

Мета: розвиток довіри один до одного, партнерства, актуалізації творчих можливостей.

Інструкція: Сядьте зручно, розслабтесь та уявіть квітку. Потім спробуйте погратися з нею, уявіть, що ви до неї доторкаєтесь, пробуєте відчути запах. Після чого спробуйте намалювати свою квітку та розкажіть

про свої відчуття. Обговоріть, чи подобається Вам ваша квітка, що вам хочеться з нею зробити тощо.



—Групова дискусія «Хто такий переможець».

Мета: розвивати здатність до особистісної саморегуляції шляхом самоефективності, коли враховується: а) досвід безпосередньої діяльності; б) непрямий досвід, отриманий із спостереження подібних ситуацій; в) думка суспільства і окремих людей; г) фізичний і емоційний стан.

Виконання даної вправи за рахунок саморегуляції керівниками своєї поведінки та аналіз поведінки самодостатньої особистості в житті виявляються характеристики людини-переможця, а саме: 1) висока самооцінка; 2) позитивне ставлення до життя; 3) віра в добро; 4) вміння бачити і відчувати свою причетність до того, що відбувається; 5) вміння мінятися, вміння вчитися все життя, вміння ризикувати, використовувати нові норми буття [2; 36].

- *Аналіз управлінських ситуацій:* аналізуються проблемні кризові ситуації керівників загальноосвітніх навчальних закладів, моделюються стратегії саморегуляції як чинник попередження професійних криз (див. Додаток Б).

Заключна частина тренінгу

- Рефлексивний аналіз: «Що дав мені тренінг?».
- Анкетне опитування «Оцінка ефективності тренінгу».

- Побажання учасників тренінгу членам групи «Бажаю усім опанувати такими видами саморегуляції для попередження професійних криз».

Література: [2; 7; 16; 17; 26-36; 38; 41; 43-45; 49-56].



ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Проаналізуйте основні події кризового характеру в професійній діяльності, які Ви (або Ваші знайомі) відчули на собі та вкажіть методи саморегуляції, що дозволили опанувати своїми діями.
2. Визначте найефективніші методи саморегуляції, що допомагають Вам вийти із професійної кризи.
3. Складіть індивідуальну програму саморегуляції як чинника попередження та подолання професійних криз.



ЗАПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Що таке саморегуляція?
2. Назвіть основні рівні саморегуляції?
3. Що таке криза?
4. Які види криз Ви знаєте?
5. Розкрийте особливості криз дорослого віку.
6. Дайте визначення поняття «професійна криза»?
7. Проаналізуйте динаміку професійних криз в процесі професійного становлення особистості.
8. Які види професійних криз ви знаєте та їх ознаки?
9. Яка роль особистісних ресурсів в подоланні професійних криз.
10. Які основні особливості прояву професійних криз у керівників освітніх організацій?
11. Що таке психологічна готовність керівників загальноосвітніх навчальних закладів до особистісної саморегуляції професійних криз?

ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

БЛОК 1. ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ

Криза (від гр. crisis – рішення, поворотний пункт, вихід) характеризує те, що породжується проблемою, яка постала перед індивідом і, якої він не може уникнути та не може розв'язати за короткий час, і звичним способом.

Професійна криза особистості: явище в професійній діяльності, що веде до деструкцій, деформацій структури особистості фахівця і виявляється в: усвідомленні своєї неповноцінності на побутовому та професійному рівнях, різкому зниженні самооцінки, втраті перспектив професійного росту, нездатності до самореалізації в професії (за М. О. Голіковим) [8; 9].

Виявлено професійні кризи педагогів, а саме (Е.Е.Симанюк) [49]:

- криза навчально-професійної орієнтації та професійного вибору;
- криза професійних експектацій, яка пов'язана з труднощами професійної адаптації;
- криза професійного зростання (незадоволеність можливостями посади, зарплатою тощо);
- криза професійної кар'єри (ревізія Я-концепції, нова домінанта професійних цінностей);
- криза соціально-професійної самоактуалізації (незадоволеність можливостями самореалізації, корекція Я-концепції, професійні деформації);
- криза втрати професійної діяльності (вихід на пенсію).

Серед способів подолання майже всіх криз вказується на активізацію професійних зусиль, підвищення кваліфікації, засвоєння нової спеціальності, перехід на інноваційний рівень виконання діяльності.

Саморегуляція є одним із вирішальних засобів, що виступає стабілізуючим фактором профілактики і подолання кризових ситуацій.

Саморегуляція (*self-regulation*) розглядається як процес організації особистістю своєї поведінки, який характеризується специфічною активністю, спрямованою на узгодження поведінки особистості з вимогами ситуацій, очікуваннями інших людей, забезпечення оптимального рівня взаємодії як між власними підструктурами, так і взаємодії із зовнішніми впливами.



В психологічній науці поняття *саморегуляції* чільно пов'язане з *самосвідомістю особистості*. Виділяють три основні функції самосвідомості, а саме (. І. Моросанова та Е. О. Аронова) [7]: 1) здатність людини до самоідентифікації, самооцінки та свого ставлення до світу; 2) здатність людини бути суб'єктом усвідомленої та спрямованої зміни себе; 3) спрямовуюча регуляція своєї поведінки і життєдіяльності завдяки самосвідомості, яка забезпечує їх усвідомлення.

Автори стверджують, що перші дві функції є більш вивчені в науці. *Перша функція* щодо механізмів підтримки внутрішньої цілісності вивчалась рядом авторів, що стосуються порушень та викривлень самосвідомості та їх впливу на поведінку людини. На думку за Б. В. Зейгарнік [3], розвинута саморегуляція забезпечує не лише свідому організацію дії за допомогою засобів, направлених на її оптимізацію, але й оволодіння, свідоме управління, власною мотивацією. Ця здатність може використовуватися в подоланні професійних криз особистості. Варто звернути увагу і на те, що здатність до цілостності особистості допомагає людині адаптуватися і до самого себе,

через самоприйняття, самопристосування, завдяки чому людина стає більш



впевненою.

Друга функція сприяє удосконаленню себе за рахунок самопізнання та самозмін, що досягається завдяки особистісній саморегуляції; *третья* – розглядається як регулятивна функція поведінки та життєдіяльності, яка за рахунок самосвідомості здійснює процес дієвості змісту саморегуляції, що і проявляється у поведінці та діяльності людини.

Варто відмітити, що регуляторна функція самосвідомості, яка забезпечує дійсність його змісту завдяки взаємозв'язку з структурою процесів саморегуляції поведінки і діяльності людини, пов'язана з плануванням мети, моделюванням значних умов їх досягнення, програмуванням дій, оцінюванням результатів і розвитком суб'єктивних форм.



Виділено рівні саморегуляції:

- рівень психічної регуляції (пов'язується з підтриманням, мобілізацією психічної активності, котра є суб'єктивною умовою здійснення особистістю реальної діяльності);

- особистісний рівень регуляції (охоплює свідомі способи включення особистості в діяльність, її ставлення до неї);
- способи подолання криз фахівцем.

На думку В. І. Моросанової та О. О. Аронової доводять існування двох особистісних інтенцій, які обумовлюються різними рівнями саморегуляції та типом самосвідомості, а саме: 1) прагнення до реалізації себе через управління іншими, орієнтація на соціальний статус; 2) прагнення реалізувати себе в творчості та саморозвитку особистості [10; 11].

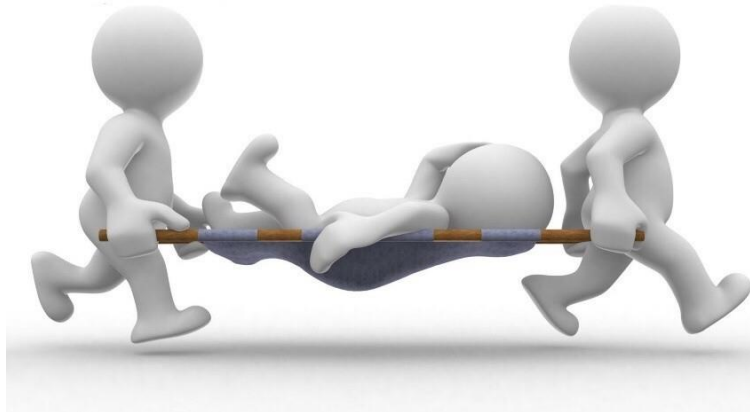
Цікавими є дослідження В. О. Бодрова щодо механізмів регулювання професійної втоми людини на роботі [19]. Серед ряду факторів втомлюваності на роботі, автор розглядає психологічні рівні регуляції розвитку втомлюваності. Він наголошує, що специфічність регуляції поведінки при втомлюваності на роботі полягає в визначенні ролі щодо основних рис та типів особистості, впливу особливостей екстремальних ситуацій на особистісний статус, значення тих чи інших особистісних якостей в адаптаційних (деадаптаційних) процесах, ролі особистості в подоланні наслідків екстремальних впливів. На його думку до таких рівнів регуляції можна віднести різного роду психологічні впливи: а) типологічних особливостей; б) індивідуальних особливостей; в) пізнавальних процесів [2].

Щодо *типологічних особливостей*, то в основі всіх досліджень закладено основні параметри працездатності та надійності особистості. За дослідженнями В. Д. Небиліцина до них можна віднести: здатність до витривалості, в основі якої лежить сила нервової діяльності; витривалість до екстремальної напруги та перенапруженості, які повинні бути пов'язані з силою нервової системи по відношенню до збудження, або з рівновагою нервових процесів; реакція на непередбачувані дратівники – функція урівноваженості процесів збудження та гальмування; здатність переключатися в роботі, яка пов'язана з рухливістю нервових процесів [2, с. 93-94].

Щодо *індивідуальних особливостей*, то варто відмітити закономірність їх впливу на працездатність та функціональні стани суб'єкта праці відповідно від неоднакового реагування на одну і ту ж ситуацію залежно від «ступеню стійкості до неї організму та психіки, направленості поведінки і типу реакції» [2, с. 94].

Що ж до *пізнавальних процесів*, то варто відмітити взаємозв'язок їх розвитку з несприятливими факторами оточуючого середовища. Так, дослідники відмічають: залежність розвитку сприймання зі здатністю розуміти характер трудового навантаження; зв'язок уваги зі здатністю виконання трудових завдань та узгодження її з метою діяльності, яка сприяє організації раціонального та найбільш адекватного и економного алгоритму реакції на робоче навантаження і тим самим знижує вірогідність розвитку зі інтенсивністю прояву втоми; вплив пам'яті, встановлене зі здатністю запам'ятовувати, зберігати та відтворювати інформацію, що сприяє чіткому розумінню характеру роботи, його оціночних, поведінкових і емоційних проявів, що «сприяє адекватним судженням про вимоги самої діяльності та здатності їх реалізовувати з тими чи іншими зусиллями, або досягненнями» [2, с. 96].

Беручи до уваги названі вище дослідження, спробуємо використати їх для визначення *змісту та структури психологічної готовності керівників до особистісної саморегуляції професійних криз*, наповнивши її зміст новою суттю. Передусім, будемо враховувати специфіку роботи керівників освітніх організацій, які виступають одночасно як суб'єктом, так і об'єктом певної організації.



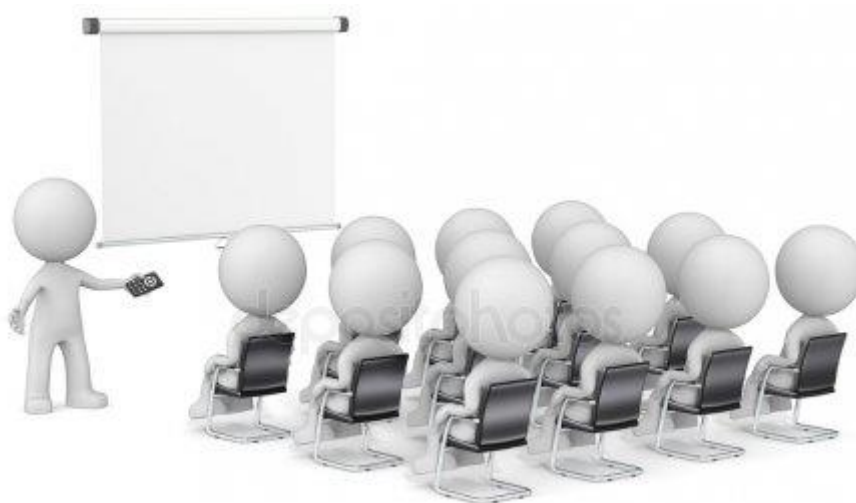
Зазначимо, передусім, що *психологічна готовність керівників до саморегуляції професійних криз* – це комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей, який забезпечує: усвідомлення свого актуального стану; чуттєве пізнання внутрішнього змісту власних переживань; оцінку власного стану; регулювання свого емоційного стану; використання емоційного зближення, механізмів ідентифікації, емпатії в умовах впровадження змін в освітніх організаціях; пошук спільних цілей, поглядів, інтересів; активізацію вольових зусиль щодо регулювання своєї поведінки; використання механізмів саморегуляції поведінки.

Структура *психологічної готовності керівників до особистісної саморегуляції професійних криз* є складним, багатоаспектним особистісним новоутворенням, яке включає функціонально пов'язані між собою та взаємообумовлені компоненти (див. рис.1):

а) мотиваційний (сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням управлінської діяльності, які пов'язані з особистісною саморегуляцією при змінах в організації); б) когнітивний (сукупність знань про сутність та психологічні особливості особистісної саморегуляції при змінах в організації); в) операційний (сукупність умінь та навичок, які забезпечують ефективну саморегуляцію); г) особистісний (сукупність особистісних якостей, які сприяють успішній особистісній саморегуляції при впровадженні змін в освітній організації).

Мотиваційний компонент психологічної готовності керівників до особистісної саморегуляції професійних криз.

Розкриємо більш детально зміст мотиваційного компоненту психологічної готовності керівників до особистісної саморегуляції професійних криз .



У своїх дослідженнях Г. Б. Гуляєва [7], описуючи процес діяльності вказує на постійний саморух в діях особистості, який характеризується як початком, так і має завершення. Як зазначає автор, в якості завершення діяльності прийнято розглядати її результати, в якості початку – мотиви. Саме тому, що мотивам приділяється специфічне місце «особистісне саморегулювання полягає, мабуть, не стільки в тому, щоб рефлексувати сенс і значення своїх вчинків, скільки в тому, щоб чинити за принципом «я не можу інакше» [7, с.45]. Автор вказує, що саморегуляція будь-якого виду може здійснюватися тільки в певній дії, у прийнятті рішення та проходженні його. Проте, як зазначають інші автори, вектор «мотив-мета», організуючий діяльність, пов'язаний зі спрямованістю особистості, орієнтованістю її на саморух [10]. Для виявлення спрямованості особистості також необхідно знати мотиви і цілі, якими вона керується, особливості планування, прогнозування і використовуваних способів перетворень. Разом з тим, на думку З. І. Калмикова, «не можна забувати про те, що і абстрактне,

абстрактно-теоретичне мислення, далеко виходячи за межі чуттєвого досвіду, тільки тоді має дієвою силою, дозволяє проникати в суть пізнаваної дійсності, коли воно нерозривно пов'язане з наочно-чуттєвими даними» [8, с. 21.].

Враховуючи вищезазначене показниками мотиваційного компоненту психологічної готовності керівників до особистісної саморегуляції в умовах впровадження змін в освітніх організаціях є: а) психологічні особливості, що впливають на перебіг процесів особистісної саморегуляції; б) специфіка мотиваційної саморегуляції, яка характеризує умови, які вказують на потребу в мотиваційній саморегуляції; в) способи мотиваційної саморегуляції, де показано потенційні можливості керівників до здійснення мотиваційної саморегуляції; г) результати мотиваційної саморегуляції, де можна побачити характеристику ступеню реакції керівника на завершальному етапі .



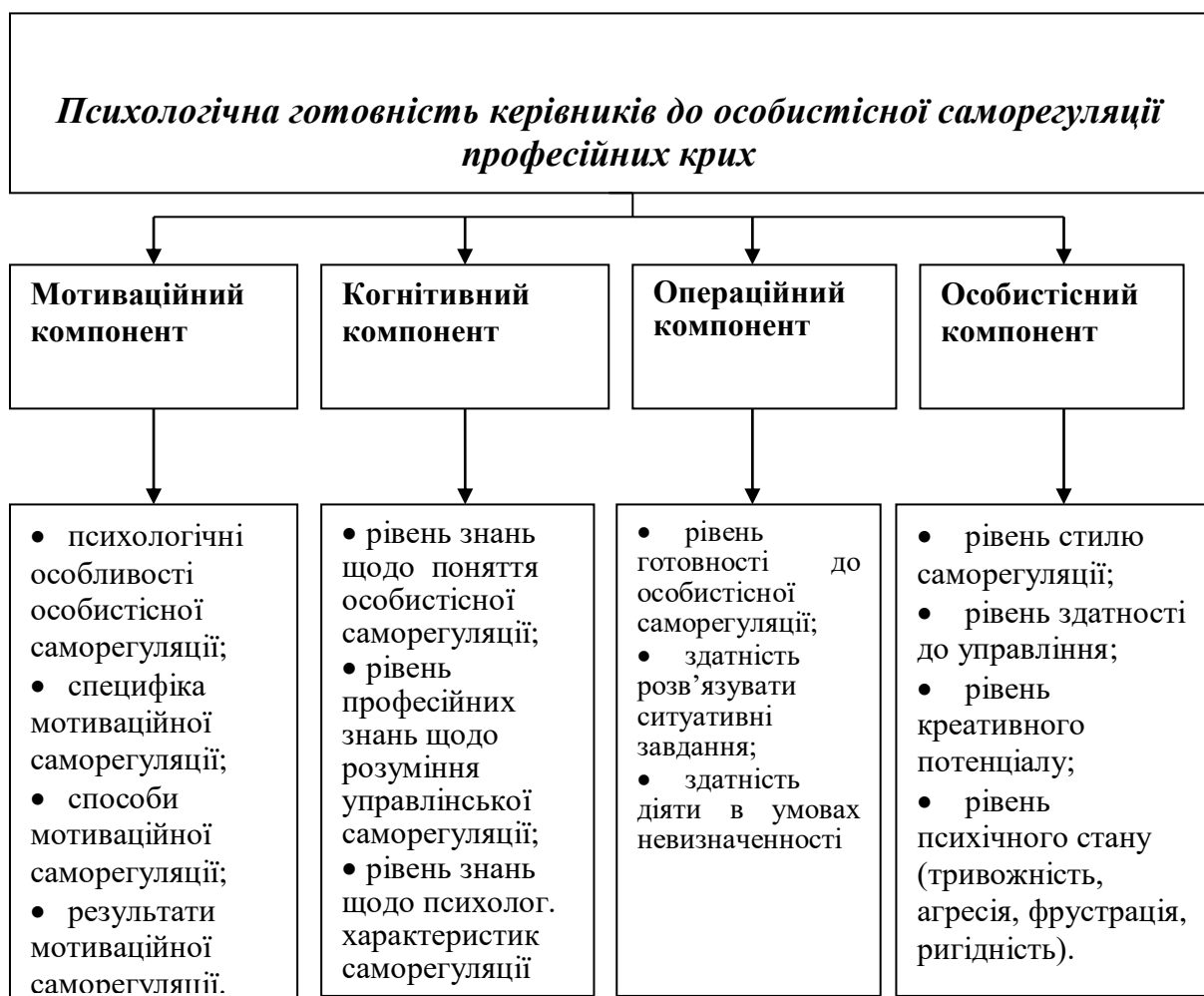


Рис. 1. Модель психологічної готовності керівників загальноосвітніх навчальних закладів до особистісної саморегуляції професійних криз

Когнітивний компонент психологічної готовності керівників до особистісної саморегуляції професійних криз.

Даний компонент визначає професійну обізнаність майбутніх менеджерів і передбачає наявність у них професійних та управлінських знань, глибину та масштабність мислення. Як видно із рис. 1, когнітивний компонент психологічної готовності керівників загальноосвітніх навчальних закладів до особистісної саморегуляції включає такі *складові*: рівень знань щодо особистісної саморегуляції; рівень професійних знань щодо управлінської саморегуляції; рівень знань щодо психологічних

характеристик саморегуляції та їх зв'язок із психологічними потенційними можливостями.

Саме наявність цих показників когнітивного складника допоможе керівникам більш повно зрозуміти різні аспекти навчального середовища та співставляти їх як із своїми так і потенційними можливостями персоналу. Так Ф. Е. Василюк, наголошує на взаємозалежності розвитку когнітивного компоненту психологічної готовності до особистісної саморегуляції та рівнями сформованості пізнавальних процесів, а саме [23, с. 96]: залежність розвитку сприймання зі здатністю розуміти характер трудового навантаження; зв'язок уваги зі здатністю виконання трудових завдань та узгодження її з метою діяльності, яка сприяє організації раціонального та найбільш адекватного і економного алгоритму реакції на робоче навантаження і тим самим знижує вірогідність розвитку зі інтенсивністю прояву втоми; вплив пам'яті, встановлене зі здатністю запам'ятовувати, зберігати та відтворювати інформацію, що сприяє чіткому розумінню характеру роботи, його оціночних, поведінкових і емоційних проявів, що «сприяє адекватним судженням про вимоги самої діяльності та здатності їх реалізовувати з тими чи іншими зусиллями, або досягненнями».

Операційний компонент психологічної готовності до особистісної саморегуляції професійних криз.



Даний компонент характеризується сукупністю умінь та навичок, які допомагають самостійно розв'язувати ситуативні виробничі завдання;

ефективно діяти в умовах невизначеності. Варто відмітити, що наявність сформованого рівня психічної регуляції сприятиме мобілізації психічної активності керівників освітніх організацій, що допоможе ефективному виконанню управлінської діяльності та саморегуляції при подоланні складних виробничих завдань.

Виявлено [1, с. 44], що операційні установки мають місце під час вирішення завдань на основі врахування наявної ситуації та вірогіднішого прогнозування цих умов, спираючись на колишній досвід поведінки у складних ситуаціях. Автор вказує, що вони визначають засоби дій як першочергові, так і подальші.

Особистісний компонент психологічної готовності керівників до особистісної саморегуляції професійних криз.

Даний компонент являє собою сукупність індивідуально-психологічних особистісних якостей, які допомагають керівникам здійснювати особистісну саморегуляцію в керуванні освітніми організаціями.



Дійсно, на основі теоретичних досліджень В. В. Століна (1983, 1985); І. І. Чеснокової (1977); Є. Т. Соколова (1991, 1995) та практичних розробок можна виокремити ряд психологічних якостей, які допомагають керівникам в саморегуляції як себе, так і тими процесами, які відбуваються під час управління загальноосвітніми навчальними закладами. Аналіз наукової

літератури надав можливість виявити два основних типи саморегуляції поведінки: *тактичний* – це саморегуляція при якій є чітко визначені часові межі короткочасного здійснення управління поведінкою в певній ситуації або комунікації один з одним; *стратегічний* – спрямований на більш тривалий період та пов'язаний із особистісними цілеспрямованими змінами, що вимагатиме від керівника працювати над удосконаленням своїх психологічних якостей та індивідуальних властивостей, які спрямовані на управління своєю поведінкою залежно від виробничої ситуації в яку він потрапляє. Тому нами було виділено такі показники особистісного компоненту особистісної саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах впровадження змін: рівень стилю саморегуляції; рівень здатності до управління; рівень креативного потенціалу; рівень психічного стану (тривожність, агресія, фрустрація, ригідність тощо).

БЛОК 2. ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ

Методики дослідження

Методика 1. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» [7].

Інструкція : «Пропонуємо Вам ряд висловлювань про особливості поведінки.

Послідовно прочитавши кожне висловлювання, виберіть один з чотирьох можливих відповідей: «Правильно», «Мабуть правильно», «Мабуть неправильно», «Неправильно» і поставте хрестик у відповідній графі на аркуші відповідей.

Не пропускайте жодного висловлювання. Пам'ятайте, що не може бути добрих чи поганих відповідей, так як це недосліджування Ваших здібностей, а лише виявлення індивідуальних особливостей Вашої поведінки».

Текст опитувальника

№ з/п	Твердження	«Правильно»	«Мабуть правильно»	«Мабуть неправильно»	«Неправильно»
1	Свої плани на майбутнє люблю розробляти в найменших деталях.				
2	Люблю всякі пригоди, можу йти на ризик.				
3	Намагаюся завжди приходити вчасно, але тим не менш часто запізнююся.				
4	Дотримуюся девізу «Вислухай раду, але зроби по-своєму».				
5	Часто покладаюся на свої здібності орієнтуватися по ходу справи і не прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій.				
6	Навколишні відзначають, що я недостатньо критичний до себе і своїх дій, але сам я це не завжди помічаю.				
7	Напередодні контрольних чи іспитів у мене зазвичай з'являлося відчуття, що не вистачило 1-2 днів для підготовки.				
8	Щоб відчувати себе впевнено, необхідно знати, що чекає тебе завтра.				
9	Мені важко себе змусити що-небудь переробляти, навіть якщо якість зробленого мене не влаштовує.				
10	Не завжди помічаю свої помилки, частіше це роблять оточуючі мене люди.				
11	Перехід на нову систему роботи не заподіює мені особливих незручностей.				
12	Мені важко відмовитися від прийнятого рішення навіть під впливом близьких мені людей.				
13	Я не відношу себе до людей, життєвим принципом яких є «Сім разів відміряй, один раз відріж».				
14	Я не виношу, коли мене опікують і за мене щось вирішують.				
15	Не люблю багато роздумувати про своє майбутнє.				
16	У новому одязі часто відчуваю себе ніяково.				
17	Завжди заздалегідь планую свої витрати, не люблю робити незапланованих покупок.				
18	Уникаю ризику, погано справляюся з несподіваними ситуаціями.				
19	Моє ставлення до майбутнього часто змінюється: то строю райдужні плани, то				

	майбутнє здається мені похмурим.				
20	Завжди намагаюся продумати способи досягнення мети, перш ніж почну діяти.				
21	Віддаю перевагу зберігати незалежність навіть від близьких мені людей.				
22	Мої плани на майбутнє зазвичай реалістичні, і я не люблю їх змінювати.				
23	У перші дні відпустки (канікул) при зміні способу життя завжди з'являється почуття дискомфорту.				
24	При великому обсязі роботи неминуче страждає якість результатів.				
25	Люблю зміни в житті, зміну обстановки і способу життя.				
26	Не завжди вчасно помічаю зміни обставин і через це терплю невдачі.				
27	Буває, що наполягаю на своєму, навіть коли не впевнений у своїй правоті.				
28	Люблю дотримуватися заздалегідь наміченого на день плану.				
29	Перш ніж з'ясувати стосунки, намагаюся уявити собі різні способи подолання конфлікту.				
30	У разі невдачі завжди шукаю, що ж було зроблено неправильно.				
31	Не люблю присвячувати будь-кого у свої плани, рідко дотримуюся чужих порад.				
32	Вважаю розумним принцип: спочатку треба вплутатися в бій, а потім шукати кошти для перемоги.				
33	Люблю помріяти про майбутнє, але це швидше фантазії, ніж реальність.				
34	Намагаюся завжди враховувати думку товаришів про себе та свою роботу.				
35	Якщо я зайнятий чимось важливим для себе, то можу працювати в будь-якій обстановці.				
36	В очікуванні важливих подій прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій при тому чи іншому розвитку ситуації.				
37	Перш ніж взятися за справу, мені необхідно зібрати докладну інформацію про умови його виконання та супутніх обставин.				
38	Рідко відступати від розпочатої справи.				
39	Часто допускаю недбале ставлення до своїх зобов'язань у разі втоми і поганого самопочуття.				
40	Якщо я вважаю, що правий, то мене мало хвилює думка оточуючих про мої дії.				
41	Про мене кажуть, що я «розкидаюся», не вмію відокремити головне від другорядного.				

42	Не вмію і не люблю заздалегідь планувати свій бюджет.				
43	Якщо в роботі не вдалося домогтися влаштовує мене якості, прагну переробити, навіть якщо оточуючим це не важливо.				
44	Після вирішення конфліктної ситуації часто подумки до неї повертаюся, перевіряю ще вжиті дії та результати.				
45	Невимушено відчуваю себе в незнайомій компанії, нові люди мені зазвичай цікаві.				
46	Зазвичай різко реагую на заперечення, намагаюся думати і робити все по-своєму.				

Обробка результатів

Підрахунок показників опитувальника проводиться по ключах, представленим нижче, де «Так» означає позитивні відповіді, а «Ні» - негативні.

Ключ до шкалами

Регуляторні шкали	Відповіді, що збігаються з ключем (1 бал)	
	Правильно, мабуть правильно	Мабуть неправильно, неправильно
Планування	1, 8, 17, 22, 28, 31, 36	15, 42
Моделювання	11, 37	2, 7, 19, 23, 26, 33, 41
Програмування	12, 20, 25, 29, 38, 43	5, 9, 32
Оценівні результати	30, 44	6, 10, 13, 16, 24, 34, 39
Гнучкість	2, 11, 25, 35, 36, 45	16, 18, 43
Самостійність	4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46	34
Загальний рівень саморегуляції	1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46	3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42

Регуляторна шкала	Кількість балів		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Планування	<3	4-6	> 7
Моделювання	<3	4-6	> 7
Програмування	<4	5-7	> 8

Оцінювання результатів	<3	4-6	> 7
Гнучкість	<4	5-7	> 8
Самостійність	<3	4-6	> 7
Загальний рівень саморегуляції	<23	24-32	> 33

Інтерпретація результатів саморегуляції

Опис шкал :



Шкала «Планування» (Пл)

характеризує індивідуальні особливості висунення й утримання цілей, сформованість у людини усвідомленого планування діяльності. *Високі показники* за цією шкалою вказують на сформованість потреби в усвідомленому плануванні діяльності. *Низькі показники* – вказують, що потреба в плануванні розвинена слабо, цілі схильні частій зміні, поставлена мета рідко буває досягнута, планування малореалістичного.

Шкала «Моделювання» (М) дозволяє діагностувати індивідуальну розвиненість уявлень про зовнішніх і внутрішніх значущих умовах, ступінь їх усвідомленості, деталізованості й адекватності.

Високими показниками за цією шкалою здатні виділяти значущі умови досягнення цілей як у поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому, що проявляється у відповідності програм дій планам діяльності, відповідно одержуваних результатів прийнятим цілям. *Низькі показники* – описують слабкість сформованості процесів моделювання, що

призводить до неадекватної оцінки значимих внутрішніх умов і зовнішніх обставин.



Шкала «Програмування» (Пр) діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій. *Високі показники* – говорять про сформувалася у людини потреби продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей. *Низькі показники* – говорять про невміння і небажання людини продумувати послідовність своїх дій.

Шкала «Оцінювання результатів» (Ор) характеризує індивідуальну розвиненість і адекватність оцінки випробуванням себе і результатів своєї діяльності та поведінки. *Високі показники* за цією шкалою свідчать про розвиненість і адекватності самооцінки, сформованості та стійкості суб'єктивних критеріїв оцінки результатів. *Низькі показники* – про те, що досліджуваний не помічає своїх помилок, некритичний до своїх дій.

Шкала «Гнучкість» (Г) діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати, вносити корекції в систему саморегуляції при зміні зовнішніх і внутрішніх умов. *Високі показники* за шкалою гнучкості демонструють пластичність всіх регуляторних процесів. *Низькі показники* – вказують на невпевненість, складність звикання до змін у житті, до змін обстановки і способу життя. Вони не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко і своєчасно планувати діяльність і поведінку.

Шкала «Самостійність» (С) характеризує розвиненість регуляторної автономності. *Високі показники* за шкалою самостійності свідчить про автономність в організації активності людини, її здатності самостійно

планувати діяльність і поведінку, організовувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності.

Низькі показники – за шкалою самостійності залежні від думок і оцінок оточуючих. Плани і програми дій розробляються несамотійної, такі люди часто і некритично слідує чужих порад. За відсутності сторонньої допомоги у них неминуче виникають регуляторні збої.

Опитувальник в цілому працює як єдина шкала **«Загальний рівень саморегуляції» (ОУ)**, яка оцінює загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини. Досліджувані з *високими показниками* загального рівня саморегуляції самостійні, гнучко і адекватно реагують на зміну умов, висунення і досягнення мети у них в значній мірі усвідомлено. При високій мотивації досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вище загальний рівень усвідомленої регуляції, тим легше людина опановує новими видами активності, впевненіше почуває себе в незнайомих ситуаціях, тим стабільніше його успіхи у звичних видах діяльності. У досліджуваних з *низькими показниками* за даною шкалою потреба в усвідомленому плануванні та програмуванні своєї поведінки не сформована, вони більш залежні від ситуації і думки оточуючих людей. У таких досліджуваних знижена можливість компенсації несприятливих для досягнення поставленої мети особистісних особливостей, порівняно з випробуваними з високим рівнем регуляції. Відповідно, успішність оволодіння новими видами діяльності у великій мірі залежить від відповідності стильових особливостей регуляції та вимог освоюваного виду активності.

Методика 2. Методика дослідження вольової саморегуляції

А. Звєрькова та Є. Ейдмана [32]



Матеріали та обладнання: тест-опитувальник, бланк для відповідей, ручка.

Процедура дослідження: Дослідження вольової саморегуляції за допомогою тесту-опитувальника може проводитися з однією особою або з цілою групою. Щоб забезпечити самостійність відповідей досліджуваних, кожному видається тест-опитувальник, бланк для відповідей (з номерами запитань і графами для відповідей).

Інструкція досліджуваному. Вам пропонується тест, який включає 30 тверджень. Уважно прочитайте кожне з них та вирішіть, наскільки воно характеризує вас. Якщо правильно характеризує, то на аркуші для відповідей навпроти номера даного твердження поставте знак «+» якщо вважаєте, що неправильно, знак «-»

Тестовий матеріал

1. Якщо в мене щось не виходить, то нерідко виникає бажання покинути цю справу.
2. Я не відмовляюся від своїх задумів і справ, навіть якщо доводиться вибирати між ними та приємною компанією.
3. За необхідності мені неважко стримати спалах гніву.
4. Звичайно я зберігаю спокій, чекаючи товариша, який спізнюється на призначений час.
5. Мене важко відірвати від розпочатої роботи.

6. Мене дуже вибиває з колії фізичний біль.
7. Я завжди намагаюся вислухати співрозмовника, не перебиваю, навіть якщо не терпиться йому заперечити.
8. Я завжди відстоюю свою позицію у розмові.
9. Якщо треба, я можу не спати кілька ночей (наприклад, робота, чергування) і весь наступний день бути “в гарній формі”.
10. Мої плани занадто часто перекреслюються зовнішніми обставинами.
11. Я не вважаю себе терплячою людиною.
12. Не так просто мені примусити себе байдуже спостерігати хвилююче видовище.
13. Мені рідко вдається примусити себе продовжувати роботу після серії прикрих невдач.
14. Якщо я ставлюся до когось погано, мені важко приховати зневагу до нього.
15. За потреби я можу займатися своєю справою в незручних та в не пристосованих до цього умовах.
16. Мені дуже ускладнює роботу усвідомлення того, що її необхідно виконати в точно визначений термін.
17. Я вважаю себе рішучою людиною.
18. З фізичною втомою я справляюся значно краще, ніж інші.
19. Краще зачекати ліфт, ніж підійматися сходами.
20. Зіпсувати мені настрій не так просто.
21. Інколи якась дрібниця заповнює мої думки, не дає спокою, і я не можу її позбутися.
22. Мені важче, ніж іншим зосередитися на завданні чи на роботі.
23. Сперечатися зі мною важко.
24. Я завжди прагну довести розпочату справу до кінця.
25. Мене легко відвернути від справ.

26. Я іноді помічаю, що намагаюся домогтися свого всупереч об'єктивним обставинам.

27. Люди іноді заздять моєму терпінню та допитливості.

28. Мені важко зберегти спокій у стресовій ситуації.

29. Я помічаю, що під час одноманітної роботи мимоволі починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це інколи призводить до погіршення результатів.

30. Мене, як правило, дратує, коли “перед носом” зачиняються двері транспорту або ліфта, що від'їжджають.

Обробка результатів

Мета обробки результатів – визначення величин індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали та індексів за субшкалами наполегливості і самовладання.

Кожен індекс – це сума балів, отриманих при підрахунку збігу відповідей з ключем загальної шкали чи субшкали.

В опитувальнику міститься 6 замаскованих тверджень. Тому загальний сумарний бал за загальною шкалою має бути в межах 0-24, за субшкалою наполегливості – 0–16 та за субшкалою самовладання – 0–13.

Ключ для підрахунку індексів вольової саморегуляції

Загальна шкала	1-, 2+, 3+, 4+, 5+, 6-, 7+, 9+, 10-, 11+, 13-, 14-, 16-, 17+, 18+, 20+, 21-, 22-, 24+, 25-, 27+, 28-, 29-, 30-
Наполегливість	1-, 2+, 5+, 6-, 9+, 10-, 11+, 13-, 16-, 17+, 18+, 20+, 22-, 24+, 25-, 27+
Самовладання	3+, 4+, 5+, 7+, 13-, 14-, 16-, 21-, 24+, 27+, 28-, 29-, 30-

Аналіз результатів

У загальному вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміють міру опанування особистою поведінкою в різноманітних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, бажаннями, станами.

Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути охарактеризовано в цілому й окремо за такими властивостями характеру, як наполегливість та самовладання.

Рівні вольової саморегуляції визначаються порівнянням із середніми значеннями кожної шкали. Якщо вони становлять більше половини максимально можливої суми збігів, то цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості чи самовладання. Для загальної шкали ця величина становить 12, для шкали наполегливості - 8, для шкали самовладання - 6.

Високий бал за загальною шкалою властивий емоційно зрілим, активним, незалежним, самостійним особам. Їх відрізняє спокій, упевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття особистого обов'язку. Як правило, вони добре рефлектують особисті мотиви, планомірно втілюють власні наміри, вміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, володіють вираженою соціально-позитивною спрямованістю. У граничних випадках у них можливе наростання внутрішньої напруги, пов'язаної з прагненням контролювати кожен нюанс власної поведінки і з тривожністю через найменшу її спонтанність.

Низький бал спостерігається в людей чутливих, емоційно нестійких, вразливих, невпевнених у собі. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності, як правило, занижений. Їм властиві імпульсивність і нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, не підкріпленою здатністю до рефлексії та самоконтролю.

Субшкала наполегливості характеризує силу намірів людини – її прагнення до здійснення розпочатої справи. На позитивному полюсі – діяльні, працездатні люди, які активно прагнуть до виконання запланованого,

їх мобілізують перешкоди на шляху до мети, не відвертають альтернативи і спокуси, головна їхня цінність – розпочата справа. Таким людям притаманна повага до соціальних норм, прагнення повністю підпорядковувати свою поведінку цим нормам. У крайньому прояві можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій. Низькі значення за даною шкалою вказують на підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність, що можуть призвести до непослідовності в поведінці. Знижений фон активності та працездатності, як правило, компенсується в таких людей підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.



Субшкала самовладання

відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. Високий бал отримують люди емоційно стійкі, які добре володіють собою в різноманітних ситуаціях. Характерний для них внутрішній спокій, упевненість у собі звільняють від страху перед невідомим, підвищують готовність до сприймання нового, непередбаченого і, як правило, поєднуються із свободою поглядів, з тенденцією до новаторства і радикалізму. Разом з тим прагнення до постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може призвести до підвищення внутрішньої напруженості, до переважання постійної стурбованості та втоми.

На другому полюсі цієї субшкали – спонтанність, що у поєднанні з вразливістю та переважанням традиційних поглядів, захищає людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяє незворушному настрою.

Бланк відповідей

Прізвище, ім'я _____

Вік _____

Дата проведення _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Методика 3. Особистий профіль кризи [34]



Запропонований опитувальник дозволяє можливість визначити особистий профіль кризи, яку переживає людина. Його теоретичною основою є положення про комплексний характер переживання кризи, що зачіпає різні фізіологічні і психічні аспекти.

Інструкція: Ви переживаєте непростий період. Для того, щоб надати вам можливу допомогу, оточенню слід знати особливості вашого нинішнього стану, індивідуальні прояви кризи. Адже переживання кризи – комплексний процес, що зачіпає всі сфери вашого існування.

Прочитайте наведені нижче твердження й зазначте номери тих із них, які відповідають вашому нинішньому станові. Якщо твердження лише частково

вірно, то підкресліть ту його частину, що відповідають вашим реакціям. Нагадаймо, що в наведеному списку немає поганих чи гарних проявів і реакцій. Всі вони є лише неминучим наслідком пережитої кризи.

1. Я потерпаю через головний біль, нездужання чи погано почуваюся.
2. Я став неуважним.
3. Мене не полишає відчуття тривоги, що забарвлює всі мої почуття.
4. Часом у мене виникають думки, що немає сенсу жити так, як колись.
5. Я уникаю думок і розмов про свої невдачі (нещастя).
6. Часом моє серце б'ється частіше.
7. Мені здається, що я втратив здатність реально оцінювати події й чітко їх сприймати.
8. Я розлючений на весь світ за те, що це сталося із мною.
9. Я відчуваю фізичну втому, апатію, млявість почуттів.
10. Думки про те, що відбувається, невпинно крутяться в моїй голові, і я не можу їх зупинити.
11. Часом я не можу нормально дихати.
12. Часом мені складно чітко сформулювати свої думки.
13. Після неприємних подій я не плачу й не переймаюся, як це за звичай має бути.
14. Всі люди, які мене оточують, здаються мені чужими, холодними й безпорадними.
15. Я зовсім не можу працювати як колись, у мене все летить із рук.
16. Запори (проноси) мене турбують частіше, ніж звичайно.
17. Я став забудькуватим й пропускаю деякі обов'язкові заходи.
18. Часом плачу або близький до того.
19. Я не отримую задоволення від приємних й радісних подій, як колись.
20. Мені хочеться забути й бігти світ за очі.
21. У мене є труднощі із засинанням.
22. Мені дуже важко на чомусь зосередитися.

23. Майже весь час я відчуваю незрозумілу тривогу.
24. Часом я ненавиджу себе.
25. Часом думки про те, що трапилося, позбавляють мене сну.
26. Мій пульс прискорений (сповільнений), кров'яний тиск підвищений (знижений).
27. Моє сприйняття навколишнього світу звужується й обмежується моєю проблемою та всім, що її стосується.
28. Мені соромно за себе й за все, що зі мною сталося.
29. Часом усе здається мені безглуздим.
30. Я не в змозі виконувати свої професійні й домашні обов'язки як колись.
31. У мене несталий серцевий ритм (сповільнений, прискорений).
32. Мені здається, що більшість моїх рішень, прийнятих у цей час, є непродуманими, поспішливими і швидше навіть, імпульсивними.
33. Часом я нічого не відчуваю, так ніби нічого не трапилося.
34. Моє «Я» так змінилося, що часом я не впізнаю сам себе.
35. Я став приділяти набагато більше часу роботі (службі) і в цьому знаходжу вихід із становища, що склалося.
36. У мене часто буває сухо в роті.
37. Мені складно запам'ятати інформацію, яку раніше я запам'ятовував без надмірних зусиль.
38. Найчастіше мені хочеться розповісти про свої переживання малознайомим людям.
39. Подавлений, пригнічений настрій у мене триває довго.
40. Час від часу в мене (як своєрідний спалах) мимоволі постають спогади про минуле, які мене найбільш травмували.
41. Часто я відчуваю суб'єктивно, що забракло повітря, відчуваю, що зупинилось дихання.
42. Часто не можу добре зосередитися під час виконання своїх службових обов'язків.

- 43.Часом я відчуваю, що підступає до горла.
- 44.У мене загострилося критичне ставлення до себе й до своїх учинків.
- 45.Я втомлююся навіть від виконання своїх звичних обов'язків.
- 46.У мене погіршився апетит, іноді нудить.
- 47.Іноді мені здається, що все, що відбувається, є нереальним.
- 48.Із кожним днем мені все частіше приходить думка про те, що я зробив все можливе для того, щоб уникнути такого розвитку подій.
- 49.Мій настрій став вкрай непостійним.
- 50.Я став пити більше, ніж треба.
- 51.Я став надмірно потіти.
- 52.Коли до мене звертаються, я найчастіше відповідаю із запізненням.
- 53.Мене охопила байдужість до навколишнього, це не хвилює, не турбує, не цікавить.
- 54.Я нікого не хочу бачити й намагаюся залишатися на самоті.
- 55.Більшість часу я продовжую думати про те, що трапилося, хоча це й болісно.
- 56.Мій сон став неспокійним, і іноді переривається кошмарами.
- 57.Я став помічати, що частенько не можу пригадати інформацію, яку завжди пам'ятав.
- 58.Мене настільки переповнюють мої почуття, що через це стає тільки гірше.
- 59.У мене часто буває поганий настрій, я став дратівливим, похмурым, агресивним стосовно рідних і близьких.
- 60.Я намагаюся уникати труднощів, як у думках, так і в справах

Обробка результатів:

Кожна позитивна відповідь оцінюється в один бал. Підрахуйте бали відповідно до ключа, потім суму помножте на множник, що відповідає даній шкалі (якщо хто є).

1. Загальний стан: (1).

2. Функціональні проблеми:

- а) порушення функціонування вегетативної системи (26, 36, 51х4);
- б) порушення серцевої діяльності (6, 31х6);
- в) порушення дихання (11, 41х6);
- г) порушення функціонування шлунково-кишкового тракту (16, 46х6);
- д) проблеми зі сном (21, 56х6).

3. Проблеми з пізнавально-аналітичною діяльністю:

- а) ускладнення функціонування уваги (2, 22, 42х4);
- б) ускладнення функціонування сприйняття (7, 27, 47х4);
- в) ускладнення функціонування мислення (12, 32, 52х4);
- г.) ускладнення функціонування пам'яті (17, 37, 57х4).

4. Порушення емоційного реагування:

- а) тривога (3, 23, 43х4);
- б) генералізовані емоційні реакції (гнів, сором, провина) (8, 28, 48х4);
- в) емоційна тупість (13, 33, 53х4);
- є) легкодухість, підвищена емоційність (18, 38, 58х4).

5. Депресивний настрій (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49, 54, 59).

6. Зміни у поведінці й діяльності:

- а) спроба відійти від проблеми (5, 20, 35, 50х3);
- б) занурення в проблему (10, 25, 40, 55х3);
- в) проблеми з виконанням службових і домашніх обов'язків (15.30, 45, 60х3).

Методика 4. Оцінка мотиваційної саморегуляції (А.А. Файзулаев)

[45]

Інструкція. Прочитайте уважно твердження і визначте наскільки ваш характер збігається з даною характеристикою.

ПОЗИТИВНІ ЗНАЧЕННЯ «+»	НЕГАТИВНІ ЗНАЧЕННЯ «-»
Сила мотивації	
1. Дуже енергійно береться за свої справи, відрізняється силою власних бажань і гостротою їхнього переживання, буває палким і нестримним, , '	17. Зазвичай стриманий і не віддається всь справі, нерідко «умовляє» себе більш енергійно взятися за свої справи, майже не відчуває сильних спонукань, прагнень.
Усвідомленість мотиваційних тенденцій	
2. Знає всі свої як хороші, так і дурні звички і потяги, усвідомлює, куди спрямовані його дійсні інтереси, , ' точно може передбачати, наскільки довговічні його різні бажання і прагнення.	18. Не цілком усвідомлює свої щирі погребі і схильності, може не до кінця розуміти власні життєві плани і прагнення, не зовсім розбирається в суперечливості власних бажань.
Значення насиченість мотивації	
3. Веде насичене життя і тому рідко відчуває нудьгу, дуже переживає, якщо не може займатися своїми справами, має цілі, що додають сенс його життя.	19. Часто займається безглуздими для себе речами, у вільні години не стільки насолоджується дозвіллям, скільки убиває час, багато своїх інтересів і бажань сприймає як мало значимі.
Інтегрованість і ієрархічність мотиваційних тенденцій	
4. Знає, що в житті для нього головне, а що другорядне, добре погоджує різні сфери своєї життєдіяльності (робота, родина, дозвілля), має стійкі і тісно переплетені інтереси.	20. Відчуває роз'єднаність своїх життєвих планів і прагнень, не може відчути цілісність своїх різних інтересів і схильностей, постійно знаходиться в полоні різноєрямованих спонукань і бажань.
Емоційна стійкість мотивації	
6. Незмінний у своїх планах і в	22. Часто змінює свої наміри і плани;

<p>гарному, і в поганому стані духу, через тривожність чи дратівливість не змінює свої установки і наміри, не буде ухилятися від поставлених цілей під впливом яких-небудь емоційних переживань.</p>	<p>залежно від настрою, своєї мрійності чи запальності визначає характер багатьох своїх бажань; поведінка і діяльність надто залежать від його щиросердечних хвилювань.</p>
<p>Ситуаційна незалежність мотивації</p>	
<p>7. У повсякденній поведінці відчуває великий вплив своїх далеких цілей, перш ніж узятися за визначене діло завжди намагається співвіднести свої спонукання з раніше наміченими планами, більше піклується про майбутнє, ніж живе сьогоденням.</p>	<p>23. Зазвичай у своїй поведінці орієнтований лише на безпосередню ситуацію, в якій він виявляється, у новій обстановці найчастіше відволікається від своїх попередніх намірів, нерідко приймає рішення під впливом моменту</p>
<p>Слабоусвідомлена депривованість потреби</p>	
<p>8. Почуває, що в житті йому чогось важливого не вистачає, відчуває неясну незадоволеність своїм станом, веде життя, швидше за все не таке, що відповідає його дійсним потребам і інтересам.</p>	<p>24. У житті цілком знаходить застосування своїм здібностям, у достатньому ступені задовольняє свої основні потреби і потяги, не має потреби в чомусь невизначеному і не прагне до нього.</p>
<p>Криза прийняття мотивів</p>	
<p>9. Багато своїх спонукань не може ні прийняти всією душею, ні відкинути цілком, часом сильно переживає через те, що ніяк не вдається визначити чого він хоче, найчастіше дуже вагається перед необхідністю</p>	<p>25. Зазвичай легко погоджує свої різні плани й інтереси, не мучить себе сумнівами щодо правильності прийнятих їм рішень з тих чи інших питань, не переживає, коли часом відчуває невизначеність намірів.</p>

вибору рішень.	
Криза реалізації мотивів	
10. Дуже близько бере до серця будь-який розлад своїх задумів, як правило, важко відволікається чи втішує себе, якщо виявляється, що бажана мета упущена, може навіть знизити інтерес до життя, коли йому не вдається домогтися потрібного результату в дуже важливій для себе справі.	26. Спокійно ставиться до того, що не всі його задуми втілюються в життя, особливо не переживає, коли його дії не цілком збігаються з його намірами, не падає духом, навіть якщо валяться його плани.
Зовнішньо-опосередкована регуляція	
11. У стані заклопотаності не стане займатися самоаналізом і самопереконанням, а воліє відволікти себе конкретними заняттями, має потребу в зміні обстановки, коли він відчуває засмучення, при важкості на душі скоріше шукає спілкування з людьми, ніж відчуває, потребу самому ретельно розібратися у своїх почуттях.	27. Від самозаспокоєння заспокоюється більше ніж від підтримки інших людей, для поліпшення настрою й упорядкування спонукань скоріше поглибиться в себе, ніж визнає за потрібне перемінити обстановку, зазвичай намагається відвернутися від усіх справ і як слід замислитися над своїми проблемами.
Активна значеннєва регуляція	
12. Чим глибше й обгрунтованіше намагається співвіднести свої цілі і наміри, тим краще виробляє потрібну стратегію життя, під час життєвих труднощів спеціально намагається ширше, з нових позицій	28. Думає, що глибокі міркування про світ і про себе не здатні вирішити реальних життєвих проблем, вважає, що активне і широке осмислення життєвих завдань і свого місця у світі ще більше заплутує людину,

подивитися на свої бажання і спонукання, завжди шукає таких відносин зі світом, за яких він зміг би більш правильно осмислити свої життєві прагнення.	намагається піти від неприємних для себе думок і почуттів, оскільки вони йому не полегшують життя.
Резервна мотивація	
13. Плануючи своє майбутнє, зазвичай ураховує різні варіанти власної поведінки на випадок невдачі, без особливих зусиль може переключитися на інше заняття, коли в нього зривається яка-небудь справа, здатний розбудити в собі додаткові сили і бажання, якщо необхідно виконувати потрібну, але не дуже привабливу справу.	29. Дуже важко змінює свої початкові наміри, з такими зусиллями перебудовує свої плани, що часом впадає у відчай, відчуває значні труднощі, коли йому слід зайнятися чимось непередбаченим.
Захисні механізми	
14. Часом зовсім забуває, що його дуже тривожило, важко сприймає неугодні йому речі, завжди знаходить необхідні для себе доводи на користь справи, якою він хотів би зайнятися.	30. Завжди пам'ятає про свої неприємності, мучається каяттями совісті, не в силах допомогти собі, менш гостро переживає свої проблеми, не дозволяє собі пофантазувати й уявити себе більш щасливою у своїх справах людиною.
Злиття особистості з мотивами	
15. Здатний захопитися своїми намірами, зазвичай усе робить з великим інтересом, буває настільки захоплений цікавим йому заняттям,	31. Часто сумнівається в необхідності робити ті чи інші справи, навіть прийнявши важливе рішення, схильний знову і знову обмірковувати

що забуває про все інше.	його, часом почуває як би деяку роз'єднаність між собою і своїми цілями.
Відчуження особистістю мотивів	
16. За бажанням завжди відволікає себе від думок, потягів і почуттів, що заважають йому, здатний рішуче відкинути свої сумніви в чому-небудь, зазвичай більше не повертається до того, від чого відмовляється.	32. Дуже часто згадує своє минуле і тужить про загублене, бачить у сні те, про що він намагався забути, подовгу не може позбутися від неприємних переживань чи нав'язливих думок.

Інтерпретація. Існує чотири групи чинників мотиваційної саморегуляції (МС), властивих людині в різному ступені.

Перша група :

1. *Властивості особистісної мотивації* - характеризують особистісні властивості, що впливають на перебіг процесів саморегуляції:

- сила (інтенсивність, динамічність);
- усвідомленість мотиваційних тенденцій;
- значеннєва насиченість;
- інтегрованість і ієрархічність мотиваційних тенденцій;
- реалістичність;
- емоційна стійкість;
- ситуаційна незалежність.

Друга група:

2. *Умови мотиваційної саморегуляції* – характеризують потребу в мотиваційній саморегуляції:

- криза усвідомлення спонукань (слабоусвідомлена депривованість потреби);

- криза прийняття мотивів;
- криза реалізації мотивів.

Третя група :

3. Способи мотиваційної саморегуляції:

- зовні опосередкована регуляція;
- акти вна значення регуляція;
- резервна мотивація;
- захисні механізми (пасивна значення саморегуляція).

Четверта група :

4. Результати (ефекти) мотиваційної саморегуляції:

- злиття особистості з мотивами;
- відчуження особистістю мотивів.

БЛОК 3. РОЗВИВАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ

Приклади ситуацій для дослідження умінь керівників щодо саморегуляції педагогічної діяльності в умовах змін в освітніх організаціях

Ситуація 1. Керівника загальноосвітнього навчального закладу повідомили про ймовірність його закриття через недостатню кількість дітей і проблеми фінансування. Можливі дії керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Ситуація 2. Новий керівник інноваційного загальноосвітнього навчального закладу був задоволений своїм призначенням. Все подобалось в роботі: школа, вчителі, діти, батьки. Крім того школа брала участь у багатьох Міжнародних проектах, що надавало можливість підвищувати професійний рівень учителів та сприяли розвитку учнів. Проте при першому ознайомленні з одним із проектів, за яким мали перенавчитись всі вчителі школи, директор знайшов декілька неточностей в вихідних даних, на яких базуються всі розрахунки. Директор вирішив

проконсультуватися із завучем школи, так як проект розпочинав попередній очільник, а підписувати справу все ж таки прийдеться йому. Завуч повідомив, що опікується проектом людина, яка займає високу посаду, а завдяки виконанню саме цього проекту хоче отримати ще вищу. Тобто, проблема виглядала так, що за дуже великі гроші співробітники повинні понавчатись у проекті терміном 40 год., проте насправді можливим стало «вижати» ледь 20 год. Директор змушений був піти до людини, яка опікувалась проектом та змушений був вказати на недоліки та можливі наслідки. Той відповів: «Зробіть все можливе для відповідності кошторису та годин під час яких навчаються вчителі». Директор зрозумів, що його змушують фальсифікувати результати. Які Ваші можливі дії:

1. «Перерахувати результати». Адже для Вас це хороший шанс отримати преференції як у керівництва, так і співробітників.

2. Залишитись на своїх принципах: розрахувати за схемою такий алгоритм за яким бюджет залишається таким же, а система навчання фахівців має більш пластичний характер.

3. Розповіли б проблему решті членів групи. В разі якщо б вони почали чинити опір скажіть, що поставите до відома спільноту.

Опишіть які механізми саморегуляції допомогли вам ефективно справитися із ситуацією

Ситуація 3. У зв'язку зі зменшенням набору кількості учнів до загальноосвітнього навчального закладу, встало питання годинного навантаження учителів. Всі очікували радикальних дій від адміністрації, але вона зволікала. Хтось мав піти зі школи. Випереджуючи події висококласні фахівці, знайшли собі роботу в інших школах і майже перед початком року звільнились. Рік розпочався без хороших спеціалістів, знаних фахівців, діти без вчителів. Адміністрація занепокоєна. А батьки стурбовані таким станом речей підняли «бунт» і, не попереджаючи звернулись у вищі інстанції, мас-медіа тощо. Верхнє керівництво на

неформальному рівні порекомендувало директорів школи терміново урегулювати ситуацію, у разі іншого його чекає звільнення. Спрогнозуйте можливі дії саморегуляції директора навчального закладу при розв'язанні цієї професійної ситуації?

ЛІТЕРАТУРА

Базова

1. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
2. Волков А. М. Деятельность: структура и регуляция. Психологический анализ / А. М. Волков, Ю. В. Микадзе, Г. Н. Солнцева. – М. : МГУ, 1987. – 216 с.
3. Зейгарник Б. В. Саморегуляция поведения в норме и патологии / Б. В. Зейгарник, А. Б. Холмогорова, Е. С. Мазур // Психол. журнал. – 1989. – Т. 10. – № 2. – С. 122–132.
4. Конопкин О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека. Структурно-функциональный аспект / О. А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 5–12.
5. Макаревич О. П. Психологія регуляції поведінки особистості у складних ситуаціях: Монографія / О. П. Макаревич. – К. : Оріяни, 2001. – 223с.
6. Миславський Ю. А. Саморегуляция и активность личности в юношеском возрасте. – М. : Педагогика, 1991. – 152 с.
7. Моросанова В. И. Саморегуляция и самосознание субъекта / В. И. Моросанова, Е. А. Аронова // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29. – № 1. – С. 14 –23.
8. Москальова А. С. Роль саморегуляції в подоланні професійних криз керівниками загальноосвітніх навчальних закладів / А. С. Москальова //Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інст-ту психології

ім. Г. С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип.34. – Т. 1. – С. 197-201.

Додаткова

9. Абульханова–Славская К.А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова–Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.

10. Абульханова–Славская К. А. Философско–психологическая концепция С. Л. Рубинштейна: к 100–летию со дня рождения /К. А. Абульханова–Славская, А. В. Брушлинский. – М. : Наука, 1989. – 248 с.

11. Александров Ю. И. Макроструктура деятельности и иерархия функциональных систем / Ю. И. Александров // Психологический журнал. – 1995. – № 1. – С. 26–29.

12. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1968. – 338 с.

13. Антонова Н. В. Личностная идентичность современного педагога и особенности его общения / Н. В.Антонова // Вопросы психологии. – 1997. – № 6. – С. 23–30.

14. Анцыферова Л. И. Личность в динамике: некоторые итоги исследования / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1992. – №5. – С. 12– 26.

15. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных ситуациях : переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – № 1. – С. 3–19.

16. Асмолов А. Г. Психология индивидуальности / А. Г. Асмолов. – М. : Изд-во МГУ, 1986. – 96 с.

17. Асмолов А. Г. Психология личности / А. Г. Асмолов. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 367с.

18. Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Р. А. Ахмеров. – М., 1994. – 24 с.

19. Бодров В. А. Развитие учения о профессиональном утомлении человека / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2010. –Т. 31. – № 5. – С. 79 –89.

20. Боришевский М. Й. Психологічні детермінанти особистісної саморегуляції поведінки / М. Й. Боришевський // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992 – 2002; зб. наук. праць до 10 – річчя АПН України. – Ч. 1. – Харків : «ОВС», 2002. – С. 516–527.

21. Брушлинский А. В. Проблема субъекта в психологической науке. А. В. Брушлинский // Психологический журнал. – 1991. – № 6. – С. 3–12.

22. Бурлачук Л. Ф. Словарь–справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб. : Питерком, 1999. – 528с.

23. Василюк Ф.Е. Психология переживания : Анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 200 с.

24. Выдай А. Н. Психологическое «выгорание» лидера / А. Н. Выдай, Г. В. Ложкин // Персонал – 1999. – № 6. – С. 36–43.

25. Иванников В. А. Психологические механизмы волевой регуляции В. А. Иванников / – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 142 с.

26. Карамушка Л. М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л. М. Карамушка, Т. М. Дзюба. – Київ. : Наук. світ, 2009. – 268.

27. Киричук О. В. Рівні саморегуляції в системі діяльностей та сфера саморозвитку особистості / О. В. Киричук // зб. мат-лів наук.-практ. конф. «Формування компетентностей обдарованої особистості в системі освіти» (м. Севастополь, 6–7 липня 2012 р.); у 2-х книгах. – Кн. 1. – К. : Інститут обдарованої дитини. – 2012. – 152–159. .

28. Киричук О. В. Психологія особистості / О. В. Киричук. – ІПК ДСЗ України, 2003 / О. В.Киричук. – С. 33

29. Киршбаум Э. И. Психолого–педагогический анализ конфликтных ситуаций в педагогическом процессе: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Э. И. Киршбаум. – Л., 1986. – 16 с.

30. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учеб. для вузов / Е. А. Климов. – М. : Культура и спорт. ЮНИОН. – 1998. – 350 с.
31. Корнилов А. П. Диагностика регулятивной функции самосознания / А. П. Корнилов // Психологический журнал. – 1995. – № 1. – С. 107–115.
32. Лемак М. В. Методичне видання психологу для роботи. Діагностичні методики / М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. – Ужгород : Вид-во Олександрії Гаркуші. – 2011. – 186 с.
33. Леонтьев Д. А. Психология смысла / Д. А. Леонтьев. – М, 1999г. – С. 335 – 349.
34. Малых-Пых И.Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях И. Г. Малых-Пых. – М. : Эксмо, 2008. – 928. – (Новейший справочник психолога).
35. Митина Л. М. Психология конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. – М. : МПСИ, 2002. – 400 с.
36. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – М. :Флинта : Московский психолого-социальный институт, 1998, – 200 с.
37. Москальова А.С. Саморегуляція як фективний засіб подолання професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів /А. С. Москальова // Формування компетентностей обдарованої дитини в системі освіти: М-ли наук.-практ. конф. (м. Севастополь, 06-07 липня 2012 р.): у 2-х книгах. – Кн. 1. – К. : Інститут обдарованої дитини. – 2012. – С. 152–155.
38. Паньковець В. Л. Проблема професійного стресу менеджерів освітніх організацій / В. Л. Паньковець // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – Т.1. – Ч.9. – С. 126-129.

39. Пеньков Е. М. Социальные нормы – регуляторы поведения личности. Некоторые вопросы методики и теории / Е. М. Пеньков. – М. : Мысль, 1972. – 108 с.
40. Психология личности: тесты, опросники, методики /авторы–сост.: к.п.н., доц. Н. В. Киртева, Н. В. Рябчикова. – М. : Геликон, 1995 – 236с.
41. Рабочая книга практического психолога : технология эффективной профессиональной деятельности / С. А. Анисимов, В. Н. Бондаренко, Л. И. Буянов [и др.]; науч. Ред. А. А. Деркача. – М. : Изд. дом «Красная площадь», 1996. – 400 с.
42. Радчук Г. К. Психолого-педагогічні умови гармонізації Я-концепції майбутніх практичних психологів : метод. рекомендації для викладачів вищих навчальних закладів та практичних психологів освіти / Г. К. Радчук, І. П. Андрійчук. – Тернопіль, 2002. – 48 с.
43. Реан А. А. Психология изучения личности / А. А. Реан. – Спб., – 512с.
44. Регуляція емоційних станів //«Дитячий психолог». 1993 р. – Вип.4. – С. 67–79.
45. Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології: навч. посібник / В. І. Розов. – К. : Кондор, 2005. – 278 с.
46. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии: [в 2 т.] – М. : Педагогика, 1989. – Т. 2. – 323 с.
47. Секун В. И. Регуляция деятельности как фактор структурной организации черт личности: автореф. дис... док. психол. наук. – К., 1989. – 41 с.
48. Соколова Е. Т. Самосознание при аномалиях личности. – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 215с.
49. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально-обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. – М. – Воронеж : Изд-во НПО «Модэк», 2004. – 320 с.

50. Таранов П. С. Приемы влияния на людей / П. С. Таранов. – Симферополь : Таврия, 1995. – 496 с.
51. Теплов Б. М. Психофизиология индивидуальных различий /Б. М. Теплов // Избр. труды : [в 2 т.]. – М. : Педагогика, 1985. – Т.2. – С. 5–89.
52. Титаренко Т.М. Жизненный мир личности: структурно-генетический подход: дис. ...д-ра псих.наук: 19.00.01. – АПН Украины, Институт психологи. – К., 1994. . – 305 с.
53. Чебыкин А. Я. Эмоциональная регуляция учебно-познавательной деятельности / А. Я. Чебыкин. – Одесса, 1982. – 168 с.
54. Чеснокова И. И. Проблема самосознания в психологии / И. И. Чеснокова. – М., 1977. – 161 с.
55. Чистякова Т. А. Педагогический конфликт и способы его преодоления / Т. А. Чистякова. – М,1982. –
56. Чудновский В. Э. О временном аспекте гармонического развития личности / В. Э. Чудновский // Психолого–педагогические проблемы становления личности и индивидуальности в детском возрасте. – М., 1980. – С. 60–68.
57. Шадриков В. Д. Формирование подсистемы профессионально–важных качеств в процессе профессионализации / В. Д. Шадриков, В. Н. Дружинин // Проблемы индустриальной психологии. – Ярославль, 1979. – С. 55–60.
58. Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию / В. А. Янчук. – Мн. : АСАР, 2005. – 768 с.

Глосарій

Види професійних криз педагогів (Е.Е.Симанюк):

- криза навчально-професійної орієнтації та професійного вибору;
- криза професійних експектацій, яка пов'язана з труднощами професійної адаптації;
- криза професійного зростання (незадоволеність можливостями посади, зарплатою тощо);
- криза професійної кар'єри (ревізія Я-концепції, нова домінанта професійних цінностей);
- криза соціально-професійної самоактуалізації (незадоволеність можливостями самореалізації, корекція Я-концепції, професійні деформації);
- криза втрати професійної діяльності (вихід на пенсію).

Криза (від гр. crisis – рішення, поворотний пункт, вихід) характеризує те, що породжується проблемою, яка постала перед індивідом і, якої він не може уникнути та не може розв'язати за короткий час, і звичним способом.

Професійна криза особистості: явище в професійній діяльності, що веде до деструкцій, деформацій структури особистості фахівця і виявляється в: усвідомленні своєї неповноцінності на побутовому та професійному рівнях, різкому зниженні самооцінки, втраті перспектив професійного росту, нездатності до самореалізації в професії (за М. О. Голіковим).

Психологічна готовність керівників до саморегуляції професійних криз – це комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей, який забезпечує: усвідомлення свого актуального стану; чуттєве пізнання внутрішнього змісту власних переживань; оцінку власного стану; регулювання свого емоційного стану; використання емоційного зближення, механізмів ідентифікації, емпатії в умовах впровадження змін в освітніх організаціях; пошук спільних цілей, поглядів, інтересів; активізацію

вольових зусиль щодо регулювання своєї поведінки; використання механізмів саморегуляції поведінки.

Рівні саморегуляції:

- рівень психічної регуляції (пов'язується з підтриманням, мобілізацією психічної активності, котра є суб'єктивною умовою здійснення особистістю реальної діяльності);
- особистісний рівень регуляції (охоплює свідомі способи включення особистості в діяльність, її ставлення до неї);
- способи подолання криз фахівцем.

Саморегуляція (*self-regulation*) є одним із вирішальних засобів, що виступає стабілізуючим фактором профілактики і подолання кризових ситуацій. *С.* розглядається як процес організації особистістю своєї поведінки, який характеризується специфічною активністю, спрямованою на узгодження поведінки особистості з вимогами ситуацій, очікуваннями інших людей, забезпечення оптимального рівня взаємодії як між власними підструктурами, так і взаємодії із зовнішніми впливами.

Способи подолання професійних криз відбувається на основі активізації професійних зусиль, підвищення кваліфікації, засвоєння нової спеціальності, перехід на інноваційний рівень виконання діяльності.

Навчально-методичне видання

МОСКАЛЬОВА Алла Степанівна

кандидат психологічних наук, доцент

**САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЯК ЧИННИК ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ
КРИЗ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Навчальна програма спецкурсу

*для слухачів курсів підвищення кваліфікації (керівників загальноосвітніх
навчальних закладів різних типів навчання) і студентів освітньо-
кваліфікаційного рівня «магістр» з напрямків підготовки «Управління
навчальним закладом» та «Педагогіка вищої школи»*

За редакцією автора

Підписано до друку 11 грудня 2018 р. Формат 60х84/16
Папір офсетний № 1. Гарнітура Таймс

Університет менеджменту освіти НАПН України
04053, м. Київ, вул. Січових стрільців, 52-А.